



Верховний  
Суд

# ОГЛЯД судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду

щодо розірвання трудового договору  
з ініціативи роботодавця на підставі  
п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

Рішення, внесені до ЄДРСР,  
з 2023 року до квітня 2026 року

## Зміст

<b>Розділ I. Загальні критерії встановлення факту прогулу та визначення робочого місця</b>	<b>5</b>
1.1. Чи є підставою для звільнення за прогул відсутність працівника на робочому місці більше ніж три години за умови недоведення ним виконання трудових функцій поза межами офісу?	5
1.2. Чи є прогулом відсутність керівника на фіксованому робочому місці у разі виконання функцій в іншому місці?	6
1.3. Чи може відсутність на роботі менше як три години вважатися прогулом для педагогічних працівників?	7
1.4. Чи є прогулом відсутність працівника на робочому місці у зв'язку з погіршенням стану здоров'я (за наявності медичної довідки) та перебуванням в укритті під час повітряної тривоги?	8
1.5. Чи вважається прогулом відсутність працівника на фіксованому робочому місці, якщо він перебуває в іншому приміщенні підприємства?	10
1.6. Які наслідки має необізнаність працівника про видання наказу про поновлення його на роботі?	11
1.7. Чи вважається перебування на прийомі в лікаря протягом 15 хвилин поважною причиною відсутності на роботі протягом усього дня?	12
<b>Розділ II. Дистанційна робота та використання відпусток</b>	<b>14</b>
2.1. Чи є порушення роботодавцем правил діловодства підставою для визнання наказу про дистанційну роботу неналежним доказом?	14
2.2. Чи вважається прогулом самовільний перехід працівника на дистанційну роботу?	15
2.3. Чи вважається прогулом використання працівником відпустки за усною домовленістю без видання відповідного наказу?	17
2.4. Які наслідки має помилкове визначення працівником дати початку відпустки в заяві (описка)?	18
<b>Розділ III. Особливості звільнення за прогул в умовах воєнного стану</b>	<b>19</b>
3.1. Чи має право роботодавець відмовити у відпустці працівнику з інвалідністю, залученому до роботи на об'єкті критичної інфраструктури, під час війни?	19
3.2. Чи вважається перебування працівника в зоні активних бойових дій поважною причиною відсутності на роботі?	20

3.3. Чи є введення воєнного стану автоматичною підставою для визнання причин неявки на роботу поважними?	21
3.4. Чи має право роботодавець відмовити в наданні відпустки без збереження заробітної плати працівнику ВПО, якщо він залучений до виконання мобілізаційного завдання?	22
3.5. Як кваліфікується відсутність працівника на робочому місці через необхідність збереження життя та здоров'я у прифронтових зонах?	23
3.6. Чи вважається поважною причиною відсутності на роботі перебування працівника за кордоном під тимчасовим захистом, якщо підприємство є об'єктом критичної інфраструктури, а місцевість не віднесена до зони бойових дій?	25
3.7. Чи є прогулом невихід на роботу під час воєнного стану працівника, який виконував обов'язки дистанційно за розпорядженням роботодавця та не був належно ознайомлений з наказом про повернення до офісного режиму?	26
<b>IV. Процедурні аспекти та доказування</b>	<b>28</b>
4.1. Чи є відсутність транспорту або значна віддаленість місця проживання поважною причиною для неявки працівника на роботу?	28
4.2. Чи є табель обліку робочого часу достатнім доказом підтвердження прогулу?	29
4.3. Який спосіб захисту є належним, якщо у трудовій книжці міститься запис «за прогул», а суд встановив звільнення «за власним бажанням»?	31
4.4. Чи покладається обов'язок доведення вини працівника в порушенні трудової дисципліни на роботодавця та чи є перебування працівника у відпустці поважною причиною його відсутності на роботі, що виключає вину?	32
4.5. На кого покладається тягар доведення законності звільнення працівника згідно з міжнародними стандартами та чи може вважатися прогулом відсутність працівника в офісі, якщо роботодавець не визначив його конкретне робоче місце?	33

## Перелік скорочень

АР Крим	Автономна Республіка Крим
АТ «Енергоатом»	Акціонерне товариство «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»
АТ «НСТУ»	Акціонерне товариство «Національна суспільна телерадіокомпанія України»
АТ «Укрзалізниця»	Акціонерне товариство «Українська залізниця»
ВС	Верховний Суд
ВС у складі ОП КЦС	Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду
ЗУ, Закон	Закон України
КЗпП України	Кодекс законів про працю України
КНП «Жмеринський МЦ ПМСД»	Комунальне некомерційне підприємство «Жмеринський медичний центр первинної медико-санітарної допомоги» Жмеринської міської ради
КНП «ДОКОД»	Комунальне некомерційне підприємство «Дніпровський обласний клінічний онкологічний диспансер»
Коледж	Київський державний фаховий хореографічний коледж
КП «МЛДЦ»	Комунальне підприємство «Міський лікувально-діагностичний центр»
КП «РМЦРЗ»	Комунальне підприємство «Регіональний медичний центр родинного здоров'я» Дніпропетровської обласної ради
КП «Очаків-сервіс»	Комунальне підприємство Очаківської міської ради «Очаків-сервіс»
НБУ	Національний банк України
рф	російська федерація
ТОВ «Агро Перемога»	Товариство з обмеженою відповідальністю «Агро Перемога»
ТОВ «ІНБУДХХІ»	Товариство з обмеженою відповідальністю «ІНБУД-ХХІ»
ТОВ «Оператор ГТС України», товариство	Товариство з обмеженою відповідальністю «Оператор газотранспортної системи України»
ТОВ «ПОЛАР СІФУД УКРАЇНА	Товариство з обмеженою відповідальністю «ПОЛАР СІФУД УКРАЇНА»
ТОВ «Семенівка Агро Плюс»	Товариство з обмеженою відповідальністю «Семенівка Агро Плюс»
Училище	Київське державне хореографічне училище

## Розділ I. Загальні критерії встановлення факту прогулу та визначення робочого місця

1.1. Чи є підставою для звільнення за прогул відсутність працівника на робочому місці більше ніж три години за умови недоведення ним виконання трудових функцій поза межами офісу?

Встановлення факту відсутності працівника на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин та недоведеність виконання ним у цей час трудових функцій поза межами робочого місця є підставою для звільнення за прогул відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

08 грудня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за позовом ОСОБА\_1 до АТ КБ «ПриватБанк» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював у відповідача на посаді заступника керівника напрямку по Hard Collection, 02.04.2020 його було звільнено за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Підставою для звільнення стала відсутність позивача на робочому місці понад три години 03.03.2020 (з 12:00 до 18:00). Позивач стверджував, що після 12:00 виїхав для роботи з боржниками поза офісом, закінчив її о 16:30, після чого зустрівся зі знайомим у кафе, де виник конфлікт, що змусило його звернутися до поліції. Він вважав звільнення безпідставним, оскільки фактично виконував роботу поза межами приміщення банку.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково, поновив позивача на роботі, мотивуючи своє рішення тим, що роботодавець не довів факте ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіком роботи, що, на думку суду, свідчило про відсутність вини працівника.

Апеляційний суд не погодився з висновками місцевого суду, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив. Рішення суду мотивовано тим, що позивач працював у банку понад 15 років і не міг не знати графіку роботи. Крім того, позивач не довів факт виконання службових обов'язків поза межами офісу після 12:00, а факту його перебування в кафе з 14:00 підтверджувався матеріалами перевірки поліції та його власними поясненнями.

Верховний Суд погодився з висновками суду апеляційної інстанції з огляду на таке.

Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України прогулом визнається відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних

причин. Визначальним є не лише факт відсутності, а й відсутність поважних причин для цього.

Трудова діяльність може здійснюватися як на фіксованому робочому місці, так і в іншому просторі для виконання обов'язків. Однак для кваліфікації відсутності як прогулу необхідно встановити, чи виконував працівник у цей час свої трудові функції.

Суди встановили, що факт відсутності позивача на роботі понад три години підтверджений матеріалами службової перевірки та поліції. Позивач не надав доказів того, що він дійсно працював із боржниками у спірний час; натомість було підтверджено його перебування в кафе з 14:00.

Доводи про необізнаність із правилами розпорядку є безпідставними, оскільки посадова інструкція позивача передбачала обов'язок їх виконання, а тривалий стаж роботи в установі підтверджує знання режиму роботи.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 08 грудня 2022 року у справі № 686/14032/20 (провадження № 61-7414св22) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107804710>

### 1.2. Чи є прогулом відсутність керівника на фіксованому робочому місці у разі виконання функцій в іншому місці?

Відсутність керівника підприємства на фіксованому робочому місці у зв'язку з виконанням трудових функцій в межах іншого міста не є прогулом без поважних причин. Водночас неналежне управління та завдання збитків підприємству є підставою для оголошення догани

22 січня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за його позовом до Очаківської міської ради та КП «Очаків-сервіс» про визнання незаконними розпоряджень про догану та звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював директором комунального підприємства на умовах контракту. У серпні 2021 року йому було оголошено догану за непрофесійне керівництво, а згодом звільнено за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) через відсутність на роботі 28.08.2021 з 09:50 до 16:00. Позивач вважав звільнення незаконним, оскільки у зазначений час він перебував у м. Миколаєві з виробничих питань (здача стоків на аналіз та отримання паперу), а догана була наслідком неприязних стосунків з керівництвом міськради.

Суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення доведенням відповідачем факту неналежного виконання позивачем обов'язків (незабезпечення збору коштів

за послуги), що виправдовувало догану. Також суди дійшли висновку, що звільнення за прогул було законним, оскільки факт відсутності директора на робочому місці протягом понад трьох годин підтверджено актом.

Верховний Суд судові рішення в частині вимог про визнання розпорядження про звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу й відшкодування моральної шкоди скасував, ухвалив нове рішення, яким ці вимоги задовольнив частково. Поновив позивача на посаді, стягнув середній заробіток за час вимушеного прогулу та компенсацію моральної шкоди. У задоволенні решти вимог відмовив; судові рішення в частині вимог про визнання незаконним розпорядження про оголошення догани залишив без змін з огляду на таке.

Суди встановили, що за керівництва позивача підприємством було недоотримано доходів через заниження тарифів на суму понад 56 тис. грн. Це є неналежним виконанням трудових обов'язків, визначених контрактом, тому догану оголошено правомірно.

Робоче місце – це зона, де працівник перебуває і працює. Трудова діяльність може здійснюватися не лише на фіксованому місці (офіс), а й в іншому просторі для виконання обов'язків.

Згідно зі Статутом КП «Очаків-сервіс» директор має право діяти від імені підприємства без довіреності та представляти його інтереси в інших організаціях.

Позивач надав докази (відповідні документи від ТОВ у м. Миколаєві), що він дійсно здавав стоки на аналіз та отримував папір для потреб КП «Очаків-сервіс». Роботодавець не надав доказів того, що ці дії не належали до виробничих питань підприємства.

Отже, відсутність у кабінеті за умови виконання функцій директора в іншому місці не є прогулом.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 січня 2025 року у справі № 483/1647/21 (провадження № 61-18377св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124662745>

### 1.3. Чи може відсутність на роботі менше як три години вважатися прогулом для педагогічних працівників?

Самовільне залишення вчителем учнів без нагляду та непроведення запланованих уроків вважається прогулом без поважних причин, незалежно від того, що тривалість такої відсутності була меншою за три години, оскільки це є грубим порушенням обов'язків педагогічного працівника та створює загрозу для життя і здоров'я дітей

02 грудня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за позовом ОСОБА\_1 до Гімназії імені Д. І. Чижевського про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позовну заяву мотивовано тим, що позивача, вчителя фізичної культури, було звільнено 24 травня 2023 року за прогул на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Позивач вважав звільнення незаконним, оскільки 16.05.2023 він брав участь у судовому засіданні, про що роботодавець знав, а 17 травня його відсутність на уроках становила лише дві години. Позивач стверджував, що через конфлікт із керівництвом він був змушений піти до відділу освіти для вирішення питання про недопущення його до роботи.

Суд першої інстанції позов задовольнив, вважаючи, що відсутність позивача 16 травня була поважною (участь у суді), а 17 травня тривалість відсутності становила дві години, що не відповідає критерію прогулу (понад три години), визначеному п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Апеляційний суд не погодився з висновками місцевого суду, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що позивач 17 травня взагалі не приступив до виконання обов'язків, не провів уроки у двох класах і був відсутній протягом усього робочого часу, визначеного графіком на цей день. Такі дії вчителя, на думку суду, створюють особливу суспільну небезпеку, оскільки діти залишилися без нагляду.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду з огляду на таке.

Для педагогічного працівника робочим часом є не лише проведення уроку, а й інше педагогічне навантаження. Якщо вчитель був відсутній протягом усього часу, передбаченого його графіком на конкретний день, це вважається прогулом незалежно від абсолютної тривалості цього часу (навіть якщо вона менша за 3 години).

Такі дії вчителя порушують дисципліну та безпеку освітнього процесу, що є грубим порушенням обов'язків педагогічного працівника.

Позивач не вчинив жодних дій для правового вирішення питання своєї відсутності (не звертався до роботодавця із заявами про надання відпустки чи заміну), а конфліктні стосунки з керівництвом не виправдовують залишення дітей без нагляду.

Відсутність вчителя на уроках ставить під загрозу життя і здоров'я дітей та порушує безпеку освітнього процесу, що виключає можливість визнати причини відсутності поважними.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 02 грудня 2025 року у справі № 398/3043/23 (провадження № 61-11855св25) можна ознайомитися за посиланням — <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132278913>

1.4. Чи є прогулом відсутність працівника на робочому місці у зв'язку з погіршенням стану здоров'я (за наявності медичної довідки) та перебуванням в укритті під час повітряної тривоги?

Відсутність працівника на робочому місці за станом здоров'я, що підтверджується медичними довідками (навіть за відсутності листка непрацездатності), а також під час повітряної тривоги визнається відсутністю з поважних причин;

недоведеність роботодавцем факту прогулу понад три години без поважних причин є підставою для поновлення на роботі

12 січня 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу ТОВ «Оператор ГТС України» у справі за позовом ОСОБА\_1 про скасування наказу, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилалася на те, що вона працювала провідним фахівцем та є особою з інвалідністю II групи, була звільнена 01.08.2024 за прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Підставою звільнення стала її відсутність на роботі 20.06.2024 з 12:39 до 17:00. Позивач стверджувала, що близько 15:00 їй раптово стало погано, про що вона повідомила керівника та з його дозволу пішла до лікарні, де перебувала на прийомі. Крім того, у цей день у м. Києві тривала повітряна тривога (з 13:47 до 14:19), що передбачало перехід працівників до укриття. Позивач вважала звільнення незаконним, оскільки відсутність була зумовлена поважними причинами.

Суд першої інстанції позов задовольнив, мотивуючи своє рішення недоведеністю роботодавцем факту вчинення позивачем прогулу понад три години без поважних причин та не врахував об'єктивні обставини (стан здоров'я та повітряну тривогу).

Апеляційний суд погодився з висновками суду першої інстанції, зазначивши, що при звільненні за прогул обов'язково має бути з'ясована поважність причин відсутності, чого відповідач не зробив.

Верховний Суд погодився з такими висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Прогулом є відсутність на роботі більше трьох годин протягом дня без поважних причин. Саме роботодавець повинен надати докази, що підтверджують відсутність на робочому місці понад встановлений час без будь-яких виправдувальних підстав.

Відсутність за станом здоров'я може підтверджуватися не лише листком непрацездатності, а й будь-якими іншими медичними документами – довідками установи, виписками з амбулаторної карти тощо. Оскільки позивач отримала дозвіл керівника на візит до лікаря через погане самопочуття, її дії були правомірними.

Перебування в укритті під час оголошеної повітряної тривоги є виконанням обов'язку щодо збереження життя і здоров'я, а тому такий час не може вважатися прогулом.

Відповідач не встановив точного часу відсутності працівниці саме на робочому місці (а не на території підприємства) та не надав належної оцінки поважності причин, що є порушенням закону при звільненні за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 12 січня 2026 року у справі № 712/10356/24 (провадження № 61-13553св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/133212388>

1.5. Чи вважається прогулом відсутність працівника на фіксованому робочому місці, якщо він перебуває в іншому приміщенні підприємства?

Визначальним фактором для звільнення за прогул є відсутність працівника не просто на робочому місці, а на роботі загалом. Якщо працівник виконує свої трудові функції на території підприємства (навіть в іншому корпусі чи адмінбудівлі), це не може вважатися прогулом. Звільнення уповноваженої особи з реалізації антикорупційної програми без згоди НАЗК є порушенням встановленого законом порядку звільнення

05 листопада 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційні скарги КНП «ДОКОД» та ОСОБА\_1 у справі за позовом ОСОБА\_1 про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював начальником відділу з кадрових питань та одночасно був уповноваженою особою з реалізації антикорупційної програми, 22 червня 2023 року його було звільнено за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Позивач вважав звільнення незаконним, оскільки він перебував на території підприємства (яке має дві бази у м. Дніпрі) та виконував роботу в кабінеті виконуючої обов'язки генерального директора. Крім того, він наголошував на відсутності обов'язкової згоди НАЗК на його звільнення.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково, наказ про звільнення скасував та поновив позивача на роботі, мотивуючи своє рішення тим, що акти про відсутність на робочому місці були спростовані відеозаписом, а звільнення відбулося без погодження з НАЗК, що порушує Антикорупційну програму підприємства та вимоги закону.

Апеляційний суд погодився з висновком місцевого суду про незаконність звільнення, проте змінив рішення в частині стягнення середнього заробітку, обмеживши період виплати шістьма місяцями на підставі ст. 117 КЗпП України.

Верховний Суд залишив у силі рішення суду про поновлення на роботі, постанову апеляційного суду в частині стягнення середнього заробітку скасував, справу в цій частині направив на новий розгляд до суду апеляційної інстанції, з огляду на таке.

Робоче місце – це конкретна зона виконання обов'язків, проте для кваліфікації прогулу визначальним є відсутність працівника на роботі (на території підприємства). Оскільки позивач перебував в одному з приміщень диспансеру та виконував трудові функції, факт прогулу є недоведеним.

Позивач був призначений уповноваженою особою з реалізації антикорупційної програми. Відповідно до ст. 64 Закону України «Про запобігання корупції», розірвання трудового договору з таким працівником за ініціативою

роботодавця можливе лише за умови надання згоди НАЗК, якої в цій справі отримано не було.

Суд апеляційної інстанції помилково застосував ст. 117 КЗпП України (затримка розрахунку при звільненні), яка обмежує виплату шістьма місяцями. У разі поновлення на роботі застосовується ст. 235 КЗпП України, згідно з якою виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу (якщо справа розглядалася понад рік не з вини працівника), оскільки ці кошти за своєю природою є заробітною платою.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 05 листопада 2025 року у справі № 191/3186/23 (провадження № 61-6640св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131537441>

### 1.6. Які наслідки має необізнаність працівника про видання наказу про поновлення його на роботі?

Необізнаність працівника про поновлення на посаді, яку він займав до звільнення, є поважною причиною відсутності на роботі, що виключає звільнення за прогул. Рішення суду про поновлення на роботі вважається виконаним лише за умови видання наказу, фактичного допуску працівника до виконання обов'язків та його належного інформування

26 березня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за його позовом до Одеського національного медичного університету про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

На обґрунтування заявлених вимог позивач зазначав про те, що його було поновлено на роботі рішенням суду від 07.12.2021. Проте вже 21.12.2021 університет видав новий наказ про його звільнення за прогули, вчинені нібито одразу після поновлення (з 09 до 20.12.2021). Позивач стверджував, що не знав про наявність наказу про поновлення, не був ознайомлений з ним під підпис, а про факт свого «фіктивного» поновлення та повторного звільнення дізнався лише через рік, у грудні 2022 року, коли звернувся до роботодавця для виконання постанови Верховного Суду.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково, скасував накази про звільнення та поновив позивача на роботі, мотивуючи своє рішення тим, що роботодавець не довів факту належного повідомлення працівника про поновлення (зміст телефонних розмов не встановлено, поштові відправлення повернулися неврученими), а отже, відсутність на роботі була зумовлена поважною причиною – необізнаністю працівника.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що оскільки представник позивача був присутній під час проголошення судового рішення про поновлення у 2021 році, позивач мав передбачити негайне виконання рішення. Відмову досліджувати роздруківки телефонних з'єднань суд розцінив як підтвердження того, що університет намагався повідомити працівника.

Верховний Суд не погодився з висновками апеляційного суду, постанову скасував, рішення суду першої інстанції в частині позовних вимог про визнання незаконними та скасування наказів про застосування дисциплінарного стягнення та про звільнення, поновлення позивача на роботі залишив у силі; рішення суду в частині позовної вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу змінив, доповнивши абзац п'ятий резолютивної частини рішення текстом наступного змісту: «з утриманням із цієї суми установлених законодавством України податків та зборів», з огляду на таке.

Поновлення на роботі включає не лише видання наказу, а й фактичне допущення працівника до роботи та створення умов для виконання обов'язків.

Належним виконанням рішення суду є ознайомлення працівника з наказом про поновлення, що дає йому реальну можливість приступити до роботи.

Висновки апеляційного суду про обізнаність позивача ґрунтувалися на припущеннях. Сам факт присутності представника в суді не звільняє роботодавця від обов'язку офіційно довести до відома працівника наказ про поновлення та визначене йому робоче місце.

Оскільки доказів фактичного допущення позивача до роботи та його ознайомлення з наказом у грудні 2021 року немає, його відсутність на робочому місці не може вважатися прогулом без поважних причин.

Суд підтвердив право на виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу, уточнивши, що сума підлягає виплаті з утриманням податків і зборів.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 26 березня 2025 року у справі № 947/3496/23 (провадження № 61-6073св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126328351>

1.7. Чи вважається перебування на прийомі в лікаря протягом 15 хвилин поважною причиною відсутності на роботі протягом усього дня?

Перебування працівника на прийомі у сімейного лікаря протягом короткого часу (15 хвилин) за відсутності потреби у лікарняному не є поважною причиною відсутності на роботі протягом усього дня. Недотримання встановлених правил

внутрішнього трудового розпорядку та відсутність доказів їх зміни є підставою для звільнення за прогул згідно з п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

03 грудня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за її позовом до Київського державного фахового хореографічного коледжу про визнання наказу про звільнення незаконним, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилалася на те, що вона працювала помічником вихователя, 11.11.2020 її було звільнено за прогул без поважних причин у період з 04 до 07.11.2020. Позивач вважала звільнення незаконним, оскільки 04 та 06.11.2020 вона хворіла і зверталася до сімейного лікаря, а 05 та 07 листопада у неї були вихідні дні згідно з тимчасовим графіком роботи. Вона стверджувала, що хвороба може підтверджуватися не лише листком непрацездатності, а й іншими медичними документами.

Справу суди розглядали неодноразово.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково, визнав незаконним наказ про звільнення позивача, поновив її на посаді помічника вихователя училища з 12.11.2020, стягнув з училища на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу. У частині позову щодо визнання недійсним наказу про звільнення відмовлено. Рішення суду мотивовано тим, що відсутність 04 та 06 листопада була зумовлена поважними причинами (звернення до лікаря), а 05 та 07 листопада були вихідними за наданим позивачем графіком.

Повторно переглядаючи справу в апеляційному порядку, суд апеляційної інстанції скасував рішення суду першої інстанції, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що згідно з довідкою лікаря позивач перебувала на прийомі 04 листопада лише 15 хвилин (з 10:15 до 10:30) та 06 листопада – 15 хвилин (з 09:15 до 09:30), листок непрацездатності їй не видавався через відсутність ознак непрацездатності. Правила внутрішнього розпорядку передбачали шестиденний робочий тиждень, а тимчасовий графік не був офіційно введений як зміна до цих правил.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду з огляду на таке.

Визначальним для звільнення за прогул є не лише факт відсутності працівника на роботі більше трьох годин, а й відсутність поважних причин для цього. Поважними визнаються обставини, що виключають вину працівника.

Тимчасова непрацездатність засвідчується листком непрацездатності. Довідка про консультацію лікаря протягом 15 хвилин не підтверджує неможливість виконання трудових обов'язків протягом усього робочого дня.

Трудовий розпорядок визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку (ПВТР). Оскільки ПВТР закладу передбачали шестиденку, а доказів

офіційної зміни графіка для позивача не надано, її відсутність у робочі дні за ПВТР вважається прогулом.

Роботодавець правомірно застосував звільнення, оскільки працівниця не надала належних доказів поважності причин відсутності та не з'явилася на роботі після короткочасного візиту до лікаря.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 03 грудня 2025 року у справі № 761/40281/20 (провадження № 61-15413св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132431394>

## Розділ II. Дистанційна робота та використання відпусток

### 2.1. Чи є порушення роботодавцем правил діловодства підставою для визнання наказу про дистанційну роботу неналежним доказом?

Порушення внутрішніх правил діловодства, пов'язаних із реєстрацією та обліком наказів на підприємстві, саме по собі не є достатньою підставою для визнання наказу неналежним доказом, якщо його зміст, походження та належність підтверджуються іншими матеріалами справи. Звільнення працівника за прогул потребує встановлення не лише формального факту відсутності на робочому місці, а й поважності причин такої відсутності, особливо за наявності доказів виконання роботи дистанційно

22 січня 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження без повідомлення учасників справи касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за позовом ОСОБА\_1 до ТОВ «Агро Перемога» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював у ТОВ «Агро Перемога» на посаді заступника директора з адміністративних питань з 2021 року. 29.08.2023 його було звільнено за прогул на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України через відсутність на роботі 23, 24 та 25.08.2023. Позивач уважав звільнення незаконним, оскільки з червня 2022 року він працював дистанційно на підставі наказу № 4, виданого тодішнім директором на період дії воєнного стану. Роботодавець заперечував існування такого наказу, посилаючись на те, що в книзі реєстрації під номером 4 зафіксовано інший документ.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, відмовив у задоволенні позову, мотивуючи своє рішення дотриманням вимог трудового законодавства при звільненні позивача із займаної посади за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (за прогул), визнавши наказ про дистанційну роботу неналежним доказом через порушення правил нумерації та обліку.

Верховний Суд не погодився з висновками апеляційного суду в частині відмови в задоволенні вимог щодо скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, постанову в цій частині скасував, справу в цій частині передав на новий розгляд до апеляційного суду, вказавши на те, що недотримання внутрішніх правил діловодства, пов'язаних із реєстрацією та обліком наказів, не свідчить автоматично про недійсність чи недопустимість наказу від 22.06.2022 «Про запровадження дистанційної роботи» як доказу, якщо його зміст, походження та належність підтверджуються іншими матеріалами справи.

Верховний Суд наголосив, що сама по собі відсутність реєстрації наказу у відповідній книзі або порушення правил нумерації (що суперечить вимогам діловодства) не означає автоматично недійсність самого наказу. Суди не надали належної оцінки свідченням колишнього директора, який підтвердив підписання цього наказу, та посадовій інструкції позивача, яка передбачала право на дистанційну роботу.

Визначальним для звільнення за прогул є з'ясування поважності причин відсутності працівника. Якщо працівник фактично виконував роботу в дистанційному режимі, дозволеному розпорядчим актом, його відсутність в офісі не може кваліфікуватися як прогул без поважних причин.

Обов'язок довести законність звільнення та відсутність поважних причин для неявки покладається саме на роботодавця.

Формальний факт відсутності працівника на робочому місці не є достатньою підставою для звільнення за прогул без встановлення поважності причин такої відсутності.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 січня 2026 року у справі № 757/42840/23-ц (провадження № 61-12928св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/133650053>

### 2.2. Чи вважається прогулом самовільний перехід працівника на дистанційну роботу?

Самостійне визначення працівником можливості виконання роботи дистанційно без належного погодження з керівництвом та оформлення у встановленому порядку вважається прогулом без поважних причин, що є підставою для звільнення згідно з п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

11 березня 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу представника ОСОБА\_1 у справі за позовом ОСОБА\_1 до НБУ про визнання протиправним та скасування наказу про звільнення,

поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював радником Офісу Правління НБУ, 11.07.2024 його було звільнено за прогул без поважних причин на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Підставою для звільнення стала його відсутність на робочому місці 12, 13 та 14.06.2024. Позивач вважав наказ незаконним, оскільки в цей час він працював у дистанційному режимі, про що подав відповідний запит через сервіс SAP Fiori. Крім того, він вказував на порушення процедури фіксації прогулу та підписання наказу про звільнення неуповноваженою особою – Першим заступником Голови НБУ.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи свої рішення тим, що позивач не довів факт погодження йому дистанційної роботи у спірні дні, а фактично самостійно визначив можливість працювати поза межами офісу. Перший заступник Голови НБУ мала делеговані повноваження на підписання наказів з кадрових питань.

Верховний Суд погодився з такими висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Відповідно до внутрішніх розпорядчих актів НБУ працівники повинні погоджувати дистанційну роботу з безпосереднім керівником завчасно до початку її виконання через сервіс SAP Fiori або корпоративну пошту. Позивач створив запит лише напередодні ввечері та, не отримавши погодження, не з'явився на робочому місці, що є порушенням встановленого порядку.

Факт відсутності позивача на роботі протягом усього робочого часу 12, 13 та 14.06.2024 підтверджений інформацією із системи контролю доступу до приміщень НБУ. Оскільки така система фіксації передбачена внутрішніми правилами установи, вона є належним доказом виконання вимог закону щодо фіксації правопорушення.

Наказом НБУ від 05.07.2024 № 615-но Першому заступнику Голови НБУ було делеговано право підпису документів, зокрема з кадрових питань. Це не суперечить положенням Закону України «Про Національний банк України» та свідчить про законність видання наказу.

Суб'єкти трудових відносин мають діяти добросовісно. Самовільне залишення робочого місця працівником без офіційного дозволу керівництва не може вважатися поважною причиною відсутності.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 11 березня 2026 року у справі № 757/35540/24-ц (провадження № 61-12089св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134880151>

### 2.3. Чи вважається прогулом використання працівником відпустки за усною домовленістю без видання відповідного наказу?

Самовільне використання працівником щорічної відпустки за відсутності виданого роботодавцем наказу та недоведеність подання письмової заяви про відпустку є прогулом без поважних причин

18 лютого 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження справу за позовом ОСОБА\_1 до Акціонерного товариства «Український інститут по проектуванню нафтопереробних і нафтохімічних підприємств «Укрнафтохімпроект» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що його було звільнено 26.07.2023 за прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Позивач вважав звільнення незаконним, оскільки 19.07.2023 він оформив заяву про відпустку, яку керівник підприємства нібито погодив в усній формі. Вважаючи, що перебуває у відпустці, він був відсутній на роботі з 20.07 до 02.08.2023 у зв'язку з перебуванням на санаторно-курортному лікуванні. Також позивач вказував на порушення процедури звільнення (не відібрано пояснень) та відсутність згоди профспілки.

Суд першої інстанції позов задовольнив, вважаючи, що за усного погодження відпустки та відсутності повідомлень про відмову позивач мав правомірні очікування щодо надання йому відпустки.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що встановлено, що факт подання письмової заяви про надання відпустки не підтверджений і наказ про відпустку не видавався. З 21.07.2023 позивач знав через електронні засоби зв'язку, що його відсутність вважається прогулом, але на роботу не з'явився.

Верховний Суд погодився з висновком суду апеляційної інстанції з огляду на таке.

Відповідно до Закону України «Про відпустки» відпустки надаються за наказом роботодавця. Усний порядок погодження відпусток законом не передбачений, тому відсутність працівника без виданого наказу вважається прогулом.

Самовільне використання відпустки без погодження є прогулом. Позивач був належним чином повідомлений про необхідність надати пояснення, проте не надав документів, що підтверджували б об'єктивну неможливість виходу на роботу.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 лютого 2026 року у справі № 761/30428/23 (провадження № 61-12666св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134322847>

### 2.4. Які наслідки має помилкове визначення працівником дати початку відпустки в заяві (описка)?

Позов про визнання незаконним та скасування наказу про застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення не підлягає задоволенню, якщо працівник не довів, що він перебував у відпустці, а роботодавець застосував до нього заходи дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення за прогул без поважних причин у порядку, передбаченому КЗпП України

ОСОБА\_1 звернувся до суду з позовом до КНП «Жмеринський МЦ ПМСД» про визнання незаконним та скасування наказу про застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що з 2018 року він працював в КНП «Жмеринський МЦ ПМСД». 25.07.2023 його було звільнено за прогул у період з 17 до 24.07.2023. Позивач наполягав, що у цей час він перебував у відпустці, оскільки подавав відповідну заяву, яку директор погодив резолюцією. Однак згодом з'ясувалося, що у заяві була допущена описка: замість «з 17.07.23» було вказано «з 17.08.23»

Суд першої інстанції позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що позивач допустив описку у заяві про надання додаткової відпустки, а тому він підлягає поновленню на посаді зі стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що в матеріалах справи відсутній наказ про відпустку із 17.07.2023, з яким би ознайомився позивач, тому у нього не було законних підстав вважати, що він перебував у відпустці саме з цієї дати.

Верховний Суд погодився з рішенням апеляційного суду з огляду на таке.

Вирішуючи питання поважності відсутності працівника на роботі, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати докази законності звільнення, надані роботодавцем. У цій справі роботодавець не міг передбачити, що, вказавши у заяві датою початку відпустки 17 серпня, працівник у подальшому буде стверджувати, що він мав на увазі 17 липня. Крім того, позивач відмовився надати пояснення щодо причин своєї відсутності на запит роботодавця. Оскільки факт відсутності на роботі підтверджений актами та доповідними записками, а наказ про відпустку на спірний період не видавався, звільнення на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України відбулося з дотриманням закону та в межах дискреційних повноважень роботодавця.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 28 серпня 2024 року у справі № 130/2320/23 (провадження № 61-4227св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121295638>

## Розділ III. Особливості звільнення за прогул в умовах воєнного стану

3.1. Чи має право роботодавець відмовити у відпустці працівнику з інвалідністю, залученому до роботи на об'єкті критичної інфраструктури, під час війни?

Роботодавець під час дії воєнного стану має право відмовити працівнику (зокрема особі з інвалідністю) залученому до роботи на об'єкті критичної інфраструктури, у наданні будь-якого виду відпустки. Перебування працівника за кордоном без погодженої відпустки та невихід на роботу після отримання відмови у її наданні є прогулом без поважних причин, що є підставою для звільнення згідно з п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

17 вересня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за позовом ОСОБА\_1 до Олександрійського педагогічного фахового коледжу імені В. О. Сухомлинського про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилялася на те, що вона працювала викладачем фізичного виховання та має третю групу інвалідності, 05.02.2024 її було звільнено за прогули у період з 01 до 05.01.2024. Позивач уважала звільнення незаконним, оскільки у цей період тривали канікули, уроків не було, а вона перебувала за кордоном на реабілітації. Вона стверджувала, що директор коледжу раніше в усній формі погодив можливість продовження її перебування за кордоном, проте 29.12.2023 їй наказали з'явитися на роботу 01.01.2024. Її заяви про надання відпустки без збереження заробітної плати були відхилені, а змінити квитки на літак на більш ранню дату вона не мала змоги. Також позивач наголошувала на дискримінації, оскільки іншим викладачам дозволили працювати дистанційно.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що коледж визначено об'єктом критичної інфраструктури в особливий період. За таких умов роботодавець мав законне право відмовити працівнику у наданні відпустки. Перебування позивача за кордоном залежало виключно від її волі, а доказів неможливості повернення або обов'язковості реабілітації саме у цей час вона не надала, що свідчить про відсутність поважних причин прогулу.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Відповідно до ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпустки працівнику, якщо він залучений до роботи на об'єктах критичної інфраструктури. Ця норма є спеціальною та має пріоритет над ст. 25 Закону

«Про відпустки», яка за звичайних умов гарантує право осіб з інвалідністю на відпустку без збереження зарплати.

Суди встановили, що позивач не оформила обхідний лист і не здала звіти за I півріччя, тому була зобов'язана з'явитися у заклад 01.01.2024 для завершення методичної та організаційної роботи згідно з наказом директора.

Проголом є відсутність на роботі без поважних причин більше трьох годин. Поважними є лише обставини, які об'єктивно не можуть бути усунуті самим працівником. Самостійне рішення залишитися за кордоном без погодженої відпустки не є поважною причиною.

Позивач не надала доказів того, що її стан здоров'я у січні 2024 року вимагав негайної реабілітації саме за кордоном, що перешкоджало б її поверненню до України для виконання трудових обов'язків.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 17 вересня 2025 року у справі № 398/1096/24 (провадження № 61-3011св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/130409717>

### 3.2. Чи вважається перебування працівника в зоні активних бойових дій поважною причиною відсутності на роботі?

Перебування працівника у зоні активних бойових дій (зокрема у м. Маріуполі) за умови реальної небезпеки для життя та здоров'я є поважною причиною відсутності на роботі, що виключає можливість звільнення за прогул відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

10 вересня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу Департаменту патрульної поліції у справі за позовом ОСОБА\_1 про скасування наказу, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позовну заяву мотивовано тим, що позивач працювала оператором комп'ютерного набору в Управлінні патрульної поліції в Донецькій області (робоче місце у м. Маріуполі). Після початку повномасштабного вторгнення вона не змогла виїхати з міста через активні бойові дії, вуличні бої та відсутність евакуації. Лише 28.05.2022 їй вдалося виїхати на підконтрольну Україні територію, де вона дізналася, що її звільнили 24.05.2022 за прогул. Позивач вважала звільнення незаконним, оскільки її відсутність була зумовлена об'єктивними причинами – небезпекою для життя.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що м. Маріуполь з перших днів війни перебувало під масованими обстрілами, що створювало постійну загрозу життю і здоров'ю позивача. Відповідач не надав доказів організації безпечної евакуації

працівників або належного інформування про зміну місця роботи (дислокацію управління у м. Львові).

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Проголом вважається відсутність на роботі без поважних причин, а у цій справі суди встановили, що позивач перебувала в оточеному місті, під обстрілами, без можливості безпечного виїзду, що є безумовно поважною причиною.

Працівники, які не виходять на роботу внаслідок бойових дій або загрози життю, не підлягають автоматичному звільненню за прогул. Такі дії обумовлені необхідністю збереження життя працівника та його сім'ї.

Поважними причинами прогулу визнаються такі обставини, що виключають вину працівника. Об'єктивні обставини війни, що перешкоджали явці на роботу, виключають вину позивача у невиконанні трудових обов'язків.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 10 вересня 2025 року у справі № 760/14237/22 (провадження № 61-16660св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/130138446>

### 3.3. Чи є введення воєнного стану автоматичною підставою для визнання причин неявки на роботу поважними?

Сама по собі обставина введення воєнного стану не є автоматичною поважною причиною для неявки на роботу. Перебування працівника об'єкта критичної інфраструктури за кордоном без належного оформлення відпустки та без доведення обставин, що перешкоджали поверненню, є прогулом. Водночас дата звільнення не може передувати даті видання наказу про звільнення

27 листопада 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за позовом ОСОБА\_1 до АТ «Укрзалізниця» про визнання наказу незаконним, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку.

Позовну заяву мотивована тим, що позивач, яка працювала начальником резерву провідників пасажирських вагонів, була звільнена 02.04.2022 за прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Позивач уважала звільнення незаконним, оскільки її відсутність була зумовлена збройною агресією РФ, небезпекою у м. Харкові та неможливістю вчасно прибути до місця роботи із-за кордону (Литва) після закінчення відпустки 28.02.2022.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи свої рішення тим, що введення воєнного стану саме по собі не є поважною причиною відсутності, якщо не доведено його індивідуального впливу на можливість виходу на роботу. Позивач обіймала

керівну посаду на підприємстві критичної інфраструктури (АТ «Укрзалізниця»), робота якого не припинялася та простій не оголошувалася.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій щодо наявності правових підстав для звільнення позивача за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗПП України, проте змінив дату звільнення з огляду на таке.

Рішення працівника перебувати за кордоном у безпечному місці є його правом, але не спростовує факт прогулу, якщо не доведено неможливість виконання трудових обов'язків. З 28.02. до 01.04.2022 у позивача було достатньо часу, щоб повернутися до роботи або оформити відпустку належним чином.

АТ «Укрзалізниця» є об'єктом критичної інфраструктури стратегічного значення. Працівники таких підприємств, особливо керівники підрозділів, мають особливий обов'язок забезпечувати безперебійне функціонування галузі.

У цій справі встановлено, що позивача звільнено наказом від 02 квітня 2022 року, проте датою звільнення вказано 01 квітня 2022 року.

Верховний Суд наголосив, що працівника не може бути звільнено у день, який передує дню видання наказу про звільнення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 27 листопада 2024 року у справі № 552/7015/22 (провадження № 61-9370св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123567740>

### 3.4. Чи має право роботодавець відмовити в наданні відпустки без збереження заробітної плати працівнику ВПО, якщо він залучений до виконання мобілізаційного завдання?

Роботодавець має право відмовити у наданні будь-якого виду відпустки (крім декретної), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання. Самовільний невихід на роботу після отримання законної відмови у наданні відпустки кваліфікується як прогул без поважних причин

На обґрунтування заявлених вимог позивач зазначав, що він перебував у трудових відносинах із відповідачем і працював водієм. У травні 2024 року його було взято на облік як внутрішньо переміщену особу у зв'язку з переміщенням у межах області. Після цього він звернувся до роботодавця із заявою про надання відпустки без збереження заробітної плати на визначений період, однак у її наданні було відмовлено, а повторна заява залишилась без відповіді.

Роботодавець видав наказ про звільнення позивача за прогул без поважних причин, позивач вважав таке звільнення незаконним, оскільки відповідач порушив вимоги ч. 4 ст. 12 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», не надавши за його заявою відпустку без збереження заробітної плати, яка підлягала наданню в обов'язковому порядку.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, відмовив у задоволенні позову, мотивуючи своє рішення тим, що відмова відповідача у наданні відпустки без збереження заробітної плати позивачу, який є заброньованим від мобілізації у зв'язку із залученням до виконання мобілізаційного завдання, відповідає вимогам ч. 2 ст. 12 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відсутність позивача на роботі після обґрунтованої відмови роботодавця у наданні такої відпустки без надання допустимих доказів поважності причин відсутності стала підставою для звільнення останнього за прогул.

Верховний Суд погодився з такими висновками судів попередніх інстанцій, звернувши увагу на те, що згідно з ч. 4 ст. 12 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавець у період дії воєнного стану зобов'язаний в обов'язковому порядку надати працівнику, який набув статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустку без збереження заробітної плати за його заявою на термін, який не перевищує 90 календарних днів.

Водночас відповідно до частини другої цієї статті, роботодавець має право відмовити працівнику в наданні такої відпустки, якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Оскільки підприємству було доведено мобілізаційне завдання, а позивач був офіційно заброньований для його забезпечення, відповідач мав правомірні підстави відмовити у наданні відпустки.

Відсутність працівника на роботі після отримання письмової відмови у наданні відпустки є прогулом. Самовільне використання відпустки працівником, навіть якщо він вважає, що має на неї право, без видання відповідного наказу роботодавцем не є поважною причиною відсутності.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 03 грудня 2025 року у справі № 744/629/24 (провадження № 61-3024св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132356007>

### 3.5. Як кваліфікується відсутність працівника на робочому місці через необхідність збереження життя та здоров'я у прифронтових зонах?

Недосягнення згоди між працівником і роботодавцем щодо підстав надання відпустки без збереження заробітної плати в умовах воєнного стану саме по собі не може бути підставою для звільнення за прогул, якщо відсутність працівника зумовлена об'єктивними обставинами, пов'язаними із необхідністю збереження життя та здоров'я

14 січня 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за її позовом до КП «Регіональний

медичний центр родинного здоров'я» Дніпропетровської обласної ради про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилалася на те, що вона працювала у відповідача на посаді лікаря-лаборанта, 04.04.2024 її було звільнено за прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Позивач вважала звільнення незаконним, оскільки влітку 2023 року вона виїхала до Німеччини задля збереження свого життя та отримала там статус особи під тимчасовим захистом. Вона неодноразово подавала заяви про продовження відпустки без збереження заробітної плати на підставі ч. 4 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX), проте роботодавець залишав їх без розгляду, вимагаючи оформлення іншого виду відпустки, а згодом звільнив за прогул.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що позивач вже використала своє право на 90-денну відпустку за ч. 4 ст. 12 Закону № 2136-IX, а її подальше перебування за кордоном без належно оформленої іншої відпустки є прогулом без поважних причин.

Верховний Суд не погодився з такими висновками судів, указав на їх передчасність, постанову апеляційного суду скасував, справу направив на новий розгляд до суду апеляційної інстанції з огляду на таке.

Відповідно до статей 3 та 27 Конституції України життя і здоров'я людини є найвищою соціальною цінністю, а обов'язок держави – захищати життя людини. В умовах війни, коли держава не може повністю гарантувати безпеку, громадянам рекомендовано самостійно дбати про безпеку, зокрема покидати небезпечні зони.

Місто Дніпро знаходиться у значній близькості до зони бойових дій та перебуває під постійними повітряними атаками. Дії позивача щодо виїзду до Німеччини були обумовлені саме потребою збереження життя та здоров'я, що є поважною причиною відсутності на роботі.

Занадто формальний підхід при розгляді справ про звільнення за прогул в умовах воєнного стану є неприпустимим. Якщо невихід на роботу зумовлений обставинами війни, це вважається відсутністю з поважних причин, і за працівником має зберігатися робоче місце.

Під час листування роботодавець не роз'яснив позивачу правові наслідки написання заяв про різні види відпусток. Недосягнення компромісу з роботодавцем з приводу підстав для відпустки без збереження заробітної плати – ч. 3 чи ч. 4 ст. 12 Закону № 2136-IX не є підставою для звільнення працівника п.4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за прогул.

Також суди не дослідили, чи можна вважати, що за обставин, які склалися у момент виникнення спірних правовідносин, позивач діяла недобросовісно,

з наміром завдати шкоди або зловживала правом в інших формах, оскільки дії позивача були обумовлені необхідністю збереження її життя та здоров'я, що кваліфікується як відсутність на роботі з поважних причин і в такому випадку за працівником зберігається робоче місце та посада.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 14 січня 2026 року у справі № 201/4863/24 (провадження № 61-4447св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/133578736>

3.6. Чи вважається поважною причиною відсутності на роботі перебування працівника за кордоном під тимчасовим захистом, якщо підприємство є об'єктом критичної інфраструктури, а місцевість не віднесено до зони бойових дій?

Перебування працівника об'єкта критичної інфраструктури за кордоном після закінчення наданої відпустки та невихід на роботу в регіоні, де не ведуться активні бойові дії, без належного оформлення подальшої відсутності, вважається прогулом без поважних причин; факт введення воєнного стану сам по собі не є автоматичною підставою для визнання причин відсутності поважними, якщо не доведено неможливості виконання трудових функцій

09 жовтня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу ОСОБА\_1 у справі за її позовом до АТ «Енергоатом» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилалася на те, що вона працювала машиністом насосних установок на Рівненській АЕС, на момент початку повномасштабного вторгнення перебувала у відпустці в Єгипті. Через припинення авіасполучення вона не змогла вчасно повернутися і отримала від роботодавця відпустку без збереження заробітної плати до 15.03.2022. Після закінчення цього терміну вона залишилась за кордоном, згодом переїхала до Іспанії, де отримала тимчасовий захист, побоюючись за своє життя, оскільки її робоче місце у Вараському районі межує з Білоруссю. Однак наказом відповідача від 25.03.2022 її було звільнено за прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України).

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що Рівненська АЕС є об'єктом критичної інфраструктури, а посада позивача відноситься до оперативного персоналу, чия присутність була необхідна для сталого функціонування підприємства. У Вараському районі бойові дії не велись, підприємство працювало у штатному режимі. Позивач мала достатньо часу,

щоб повернутися в Україну або оформити подальшу відпустку, проте цього не зробила.

Верховний Суд погодився з такими висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Визначальним для звільнення за прогул є з'ясування поважності причин відсутності працівника. Поважними є обставини, які об'єктивно перешкоджають явці на роботу і не можуть бути усунуті працівником.

Сама по собі обставина введення воєнного стану не є достатньою підставою вважати причиною відсутності на роботі поважною. Необхідно довести причинно-наслідковий зв'язок між війною та неможливістю прибути на роботу. Оскільки у м. Вараш бойові дії не велись, а Рівненська АЕС не припиняла роботу, виїзд позивача за кордон не визнано поважною причиною.

Позивач як представник оперативного персоналу стратегічного об'єкта мала особливий обов'язок щодо виконання трудових функцій в умовах воєнного стану для забезпечення енергетичної безпеки державою.

Подальша поведінка позивача (отримання статусу захисту в Іспанії та перше повернення в Україну лише в липні 2023 року) свідчить про відсутність наміру стати до роботи у березні 2022 року.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 09 жовтня 2025 року у справі № 565/83/24 (провадження № 61-12183св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131130585>

3.7. Чи є прогулом невихід на роботу під час воєнного стану працівника, який виконував обов'язки дистанційно за розпорядженням роботодавця та не був належно ознайомлений з наказом про повернення до офісного режиму роботи?

Невихід працівника на роботу внаслідок обставин, пов'язаних із бойовими діями, або через небезпеку для життя і здоров'я, не може бути кваліфікований як прогул без поважних причин. Якщо працівник за дозволом роботодавця виконував роботу дистанційно, його відсутність в офісі вважається обґрунтованою до моменту належного ознайомлення з наказом про зміну форми організації праці, якому передувало узгодження засобів електронної комунікації для взаємодії

06 червня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу Товариства з обмеженою відповідальністю «ПОЛАР СІФУД УКРАЇНА» у справі за позовом ОСОБА\_1 про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилалася на те, що вона працювала комерційним директором, 15.12.2022 її було звільнено за прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Позивач стверджувала, що з лютого 2022 року у зв'язку з воєнною агресією виїхала з дітьми до Туреччини та працювала дистанційно з відома керівництва. Вона наголошувала, що на підприємстві було запроваджено гнучкий графік і право обирати дистанційну форму роботи, а про зміну режиму роботи на офлайн її ніхто не повідомляв.

Рішенням суду першої інстанції, з висновком якого погодився і суд апеляційної інстанції, позов задоволено частково, визнано незаконним та скасовано наказ про звільнення позивача, поновлено її на роботі, стягнуто з відповідача на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу та моральну шкоду, у задоволенні іншої частини позовних вимог відмовлено.

Судові рішення мотивовано тим, що відповідач не спростував обставин виконання позивачем трудових обов'язків у дистанційному режимі та отримання останньою заробітної плати, що виключає її звільнення за прогул без поважних причин. У матеріалах справи відсутні докази вчинення підприємством дій щодо досягнення домовленості про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи, і про це не зазначено в наказі про застосування певних засобів комунікацій.

Верховний Суд погодився з висновками судів щодо порушення відповідачем норм трудового законодавства при звільненні позивача із займаної посади з огляду на таке.

Працівники, які не виходять на роботу через обставини війни або загрозу життю, вважаються такими, що відсутні з поважних причин. Якщо зв'язок із працівником відсутній, роботодавець має зберігати за ним робоче місце до з'ясування обставин.

Згідно з наказом товариства від 24.02.2022 працівникам було надано право самостійно обирати дистанційну або стаціонарну форму праці. Оскільки позивач обрала дистанційну роботу і її відсутність в офісі була дозволена внутрішнім документом, факт прогулу не підтвердився.

Якщо перехід на дистанційну роботу здійснюється за наказом, роботодавець має заздалегідь домовитися про засоби електронної комунікації. Оскільки доказів ознайомлення позивача з наказами про повернення в офіс матеріали справи не містять, її вини у невиході на стаціонарне місце роботи немає.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 06 червня 2024 року у справі № 367/569/23 (провадження № 61-4703св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141>

## IV. Процедурні аспекти та доказування

4.1. Чи є відсутність транспорту або значна віддаленість місця проживання поважною причиною для неявки працівника на роботу?

Відсутність працівника на роботі через неможливість дістатися до робочого місця (значна віддаленість, відсутність власного та муніципального транспорту) за умови, що роботодавець не брав на себе документально підтвердженого зобов'язання щодо підвезення працівника, визнається прогулом без поважних причин і є підставою для звільнення за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

17 грудня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу Приватного підприємства «Андріївка» (далі – ПП «Андріївка») у справі за позовом ОСОБА\_1 про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював ветеринарним лікарем, 29.04.2024 його було звільнено за прогул без поважних причин. Позивач стверджував, що при прийнятті на роботу у 2018 році з роботодавцем існувала усна домовленість про щоденну доставку його до місця роботи службовим транспортом, оскільки відстань від дому до підприємства становить близько 30 км, а муніципальне сполучення відсутнє. Після конфлікту з керівництвом 04.04.2024 транспорт за позивачем перестав приїжджати. Позивач неодноразово письмово повідомляв підприємство про неможливість прибути на роботу через відсутність транспорту та просив забезпечити його доставку згідно з умовами договору. Він вважав свою відсутність зумовленою об'єктивними причинами, що виключають його вину.

Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що матеріали справи не містять доказів існування домовленості щодо підвезення позивача службовим транспортом, а роботодавець не має законодавчого обов'язку забезпечувати працівника транспортом. Отже, віддаленість місця проживання та відсутність особистого авто не є поважними причинами для неявки на роботу.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що відсутність транспортного сполучення є об'єктивною та незалежною від волі працівника обставиною, що виключає його вину у прогулі.

Верховний Суд не погодився з висновками апеляційного суду, постанову скасував, рішення суду першої інстанції залишив у силі з огляду на таке.

Кожна сторона повинна довести обставини, на які вона посилається. Позивач наполягав на порушенні відповідачем усної домовленості про підвезення, проте не надав жодного доказу існування такого зобов'язання роботодавця.

При укладенні договору сторони узгодили місце роботи, яке є територіально віддаленим від місця проживання позивача. Погоджуючись на такі умови без документального оформлення питання підвезення, працівник фактично взяв на себе обов'язок самостійно прибувати до робочого місця.

Поважними визнаються обставини, що мають об'єктивний характер і повністю виключають вину працівника. Відсутність муніципального чи особистого транспорту за відсутності обов'язку роботодавця забезпечувати доставку не може вважатися поважною причиною відсутності на роботі понад три тижні.

Оскільки факт відсутності позивача на роботі протягом тривалого часу (з 05 до 29.04.2024) підтверджений актами та доповідними службовими записками, а поважність причин не доведена, роботодавець мав право застосувати звільнення за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Факт звільнення за прогул у цих обставинах не свідчить про дискримінацію, оскільки не доведено, що дії роботодавця були вмотивовані певною персональною ознакою позивача або що до інших працівників у подібній ситуації ставилися інакше.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 17 грудня 2025 року у справі № 624/480/24 (провадження № 61-7928св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132828509>

### 4.2. Чи є табель обліку робочого часу достатнім доказом підтвердження прогулу?

Факт відсутності працівника на роботі (прогул) має бути зафіксований в акті про відсутність, складеному безпосередньо в день нез'явлення у довільній письмовій формі, за підписом не менш ніж двох працівників. Типові форми первинної облікової документації, такі як табель обліку робочого часу та розрахунково-платіжна відомість, не є належними та допустимими доказами на підтвердження самого факту відсутності працівника на роботі, оскільки вони не призначені для фіксації такого факту

10 квітня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційні скарги Плисківської сільської ради Ніжинського району Чернігівської області у справі за позовом ОСОБА\_1 до Плисківської сільської ради Ніжинського району Чернігівської області про скасування розпорядження про розірвання контракту та поновлення на роботі.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він обіймав посаду директора КП «Перспектива», проте був звільнений за прогул. Своє звільнення позивач уважав незаконним, оскільки його не було попереджено

про розірвання контракту, не ознайомлено з актами про відсутність на робочому місці та не відібрано письмових пояснень.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково, змінив формулювання причин звільнення позивача з посади директора КП «Перспектива», викладених у розпорядженні сільського голови Плисківської сільської ради Ніжинського району Чернігівської області від 05.04.2022 № 33 «Про розірвання контракту з керівником КП «Перспектива» та звільнення із займаної посади ОСОБА\_1», залишив правильну причину звільнення позивача із займаної посади «за прогули без поважних причин, п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України». У задоволенні іншої частини позовних вимог відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що у трудовій книжці позивача є запис про звільнення з посади тільки у зв'язку з прогулом без поважних причин, згідно з п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Ухвалою апеляційного суду до участі у справі як третю особу залучено КП «Перспектива».

Апеляційний суд не погодився з висновками місцевого суду, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким, зокрема, поновив позивача на займаній посаді, мотивуючи своє рішення тим, що акти про відсутність на роботі та показання свідків є недостатніми доказами прогулу, оскільки відсутність працівника не була відображена у табелях обліку робочого часу та в особовому рахунку з нарахування заробітної плати.

Верховний Суд не погодився з висновками судів попередніх інстанцій, рішення в частині позовних вимог до Плисківської сільської ради Ніжинського району Чернігівської області про скасування розпорядження про розірвання контракту та поновлення на роботі скасував, справу направив на новий розгляд до суду першої інстанції з огляду на таке.

Відсутність працівника на роботі має фіксуватися саме в акті про відсутність, який оформлюється безпосередньо в день нез'явлення працівника із зазначенням конкретного часу відсутності. Законодавство не встановлює суворих вимог до форми такого акта.

Табель обліку використання робочого часу (форма № П-5) та розрахунково-платіжна відомість (форма № П-6) є формами статистичної та облікової документації. Вони не відображають та не фіксують факт прогулу, тому висновок апеляційного суду про неможливість доведення прогулу актами без відповідних записів у табелі є помилковим.

Після фіксації факту неявки роботодавець зобов'язаний з'ясувати її причини. Поважними вважаються лише об'єктивні обставини, які безумовно перешкоджали явці на роботу.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 10 квітня 2024 року у справі № 695/1076/22 (провадження № 61-10960св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118421237>

4.3. Який спосіб захисту є належним, якщо у трудовій книжці міститься запис «за прогул», а суд встановив звільнення «за власним бажанням»?

За наявності запису в трудовій книжці про звільнення у зв'язку з прогулом без поважних причин на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України та преюдиційного рішення суду, яким встановлено звільнення працівника за власним бажанням, належним способом захисту порушених трудових прав буде визнання наказу про звільнення за прогул незаконним і його скасування

24 січня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу представника ОСОБА\_1 – адвоката Мироненка Олега Олександровича, у справі за позовом ОСОБА\_1 до ТОВ «ІНБУД-ХХІ» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що його у червні 2015 року було прийнято на роботу у ТОВ «ІНБУД-ХХІ» на посаду виконавця робіт. 17.05.2019 він подав заяву про звільнення за власним бажанням, в якій просив звільнити його з 01.06.2019. Позивач стверджував, що у травні 2019 року звільнився за власним бажанням, що було підтверджено рішенням суду у справі № 361/1554/20. Проте, отримавши трудову книжку у грудні 2021 року, він виявив у ній запис від 30.03.2019 про звільнення за прогул. Позивач уважав такий наказ незаконним, оскільки у березні 2019 року він фактично працював, а роботодавець змінив записи заднім числом після програшу в попередньому судовому процесі.

Суд першої інстанції позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що факт прогулу не був підтверджений належними доказами.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив, вважаючи, що позивач пропустив місячний строк звернення до суду (ст. 233 КЗпП України), який сплив у червні 2021 року.

Верховний Суд не погодився з висновками апеляційного суду, скасував постанову суду апеляційної інстанції, ухвалив нове рішення, яким позов задовольнив частково, визнав незаконним та скасував наказ про звільнення за прогул, але відмовив у поновленні на роботі, оскільки трудові відносини вже були раніше припинені за ініціативою працівника.

Верховний Суд наголосив, що згідно з Прикінцевими положеннями КЗпП України, на час дії антиковідного карантину строки звернення до суду за ст. 233 КЗпП продовжуються. Оскільки позов подано під час дії карантину (грудень 2021 року), строк не є пропущеним, і позивач не мусив доводити поважність причин його пропуску.

Рішенням суду у справі № 361/1554/20 було встановлено, що позивач працював у відповідача до 31.05.2019. Відповідно до ст. 82 ЦПК України ці обставини не потребують повторного доказування. Таким чином, наказ про звільнення за прогул від 30.03.2019 є незаконним.

Оскільки позивач раніше сам виявив бажання звільнитися і фактично припинив роботу з червня 2019 року, наміру продовжувати трудові відносини з відповідачем він не має, тому належним захистом є саме скасування незаконного наказу про прогул, що дозволяє усунути недостовірний запис у трудовій книжці.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 24 січня 2024 року у справі № 361/76/22 (провадження № 61-13437св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117015577>

4.4. Чи покладається обов'язок доведення вини працівника в порушенні трудової дисципліни на роботодавця та чи є перебування працівника у відпустці поважною причиною його відсутності на роботі, що виключає вину?

Обов'язок доведення вини працівника у порушенні трудової дисципліни на підприємстві покладається на роботодавця. Поважними причинами відсутності на роботі визнаються такі причини, що виключають вину працівника, зокрема перебування у відпустці

19 квітня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення учасників справи касаційну скаргу АТ «НСТУ» у справі за позовом ОСОБА\_1 АТ «НСТУ», третя особа – філія АТ «НСТУ» «Хмельницька регіональна дирекція «Поділля-Центр», про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилалася на те, що вона працювала менеджером напряму з фінансових питань філії АТ «НСТУ», 15.04.2022 її було звільнено на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Підставою звільнення роботодавець зазначив відсутність на роботі в період з 09 до 16.03.2022. Позивач наполягала, що в цей час перебувала у додатковій оплачуваній відпустці у зв'язку з навчанням, а також отримала усну згоду на дистанційну роботу через виїзд за кордон після початку повномасштабного вторгнення.

Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення дотриманням відповідачем норм трудового законодавства при звільненні позивача із займаної посади, оскільки дистанційна робота не була оформлена наказом, а позов пред'явлено до неналежного відповідача (юридичної особи замість філії).

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким позов задовольнив, поновив позивача на роботі та стягнув середній заробіток. Суд встановив, що позивач перебувала у відпустці згідно з наказом, який не було скасовано, а тому була відсутня з поважних причин.

Верховний Суд погодився з висновками суду апеляційної інстанції, акцентуючи увагу на розподілі тягара доказування та вини працівника.

Для встановлення факту прогулу (відсутності на місці більше трьох годин без поважних причин) суду необхідно з'ясувати поважність причини такої неявки. Поважними вважаються лише ті обставини, які повністю виключають вину працівника.

Обов'язок доведення вини працівника у порушенні трудової дисципліни на підприємстві покладено саме на роботодавця.

Апеляційний суд встановив, що наказом від 21.02.2022 позивачу було надано відпустку на період сесії з 28.02. до 19.03.2022. Оскільки інкримінований період прогулу (09–16.03.2022) повністю охоплювався часом дії цієї відпустки, роботодавець не довів наявності вини працівниці у прогулі.

Визначення поважності причин відсутності суд має здійснювати на основі конкретних обставин і доказів, причому будь-які сумніви мають трактуватися з урахуванням наданих працівнику гарантій захисту від незаконного звільнення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 19 квітня 2023 року у справі № 686/9687/22 (провадження № 61-1695св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110395840>.

4.5. На кого покладається тягар доведення законності звільнення працівника згідно з міжнародними стандартами та чи може вважатися прогулом відсутність працівника в офісі, якщо роботодавець не визначив його конкретне робоче місце?

Тягар доведення законності звільнення та наявності вини покладається виключно на роботодавця. Працівникові не може бути інкриміновано відсутність на робочому місці, місцезнаходження якого не було йому офіційно та підтверджено повідомлено

12 квітня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у попередньому судовому засіданні касаційну скаргу ПП «Благодарагро» у справі за позовом ОСОБА\_1 до ПП «Благодарагро» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював менеджером у ПП «Благодарагро» з 2016 року та був звільнений 28.07.2021 за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Своє звільнення позивач уважав незаконним, оскільки у зазначені відповідачем дні прогулу фактично працював, виконував завдання поза офісом, а з другої половини 28.07.2021 перебував на лікарняному. Стверджував, що справжньою причиною звільнення було його звернення про відпустку по догляду за дитиною, а не прогул. Позивач зазначав, що специфіка його роботи передбачала виконання обов'язків

поза офісом, а роботодавець не визначив йому чіткого робочого місця та не ознайомив із посадовою інструкцією.

Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення дотриманням відповідачем норм трудового законодавства при звільненні позивача із займаної посади.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким позовом задовольнив, указував на те, що не може бути поставлено в провину працівнику відсутність його на робочому місці, місцезнаходження якого не було йому повідомлено.

Верховний Суд погодився з висновками суду апеляційної інстанції, наголосив, що згідно з п. 2 ст. 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, яку ратифіковано Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII, тягар доведення наявності законної підстави для звільнення, як це визначено в ст. 4 Конвенції, лежить на роботодавцеві, який у цій справі не довів дотримання ним вимог КЗпП України при звільненні позивача за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Роботодавець зобов'язаний до початку роботи роз'яснити працівникові його права та визначити робоче місце. Суди встановили, що в наказі про прийняття на роботу інформація про робоче місце була відсутня.

Відповідач посилався на протокол загальних зборів, де працівнику нібито визначили місце в офісі № 31, проте цей документ не містив підпису позивача, що робить його неналежним доказом ознайомлення працівника з його обов'язками та ПВТР.

Поважними вважаються причини, які виключають вину працівника. Оскільки місцезнаходження робочого місця не було повідомлено менеджеріві, його відсутність саме в офісі не може бути кваліфіковано як прогул.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 12 квітня 2023 року у справі № 711/5593/21 (провадження № 61-3289св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110255528>

Трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Тягар доведення наявності законної підстави для звільнення лежить на роботодавці (статті 4, 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, яку ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 15 жовтня 2025 року у справі № 757/26553/21 (провадження № 61-7679св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131035191>

Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Рішення, внесені до ЄДРСР, з 2023 року до квітня 2026 року / Упоряд.: управління аналітичної та правової роботи Касаційного цивільного суду департаменту аналітичної та правової роботи / Відпов. за вип.: суддя ВС у КЦС Шипович В. В. Київ, 2026. – 34 с.

**Застереження:** видання містить короткий огляд деяких судових рішень Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду. У кожному з них викладено лише основний висновок щодо правового питання, яке виникло у справі. Для правильного розуміння висловленої в судовому рішенні правової позиції необхідно ознайомитися з його повним текстом, розміщеним у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Стежте за нами онлайн

 [supreme.court.gov.ua](http://supreme.court.gov.ua)

 [fb.com/supremecourt.ua](https://fb.com/supremecourt.ua)

 [t.me/supremecourtua](https://t.me/supremecourtua)

 [@supremecourt\\_ua](https://instagram.com/@supremecourt_ua)

 [x.com/supremecourt\\_ua](https://x.com/supremecourt_ua)

 [so.supreme.court.gov.ua](http://so.supreme.court.gov.ua)